

An die Dienststellen  
gemäß Verteiler TU 3

Aushang

Nr. 184  
18.04.2001

Herausgegeben vom  
Präsidenten der  
Technischen Universität  
Carolo-Wilhelmina  
zu Braunschweig

Redaktion:  
TU-Abteilung 36  
Pockelsstraße 14  
38106 Braunschweig  
Tel. 0531/391-4308  
Fax 0531/391-4575

## **Zentraler Frauenförderplan der Technischen Universität Braunschweig**

Der Senat der Technischen Universität Braunschweig hat in seiner Sitzung am 31.01.2001 den beigefügten Zentralen Frauenförderplan beschlossen, der hiermit hochschulöffentlich bekanntgemacht wird.

Der Zentrale Frauenförderplan tritt am Tage nach seiner hochschulöffentlichen Bekanntmachung, am 19.04.2001, in Kraft. Gleichzeitig tritt die „Senatsrichtlinie der TU Braunschweig zur Gleichstellung der Geschlechter“ (Amtliche Bekanntmachung Nr. 101 vom 29.04.1997) außer Kraft.



# **Zentraler Frauenförderplan der Technischen Universität Braunschweig**

**beschlossen vom Senat in seiner Sitzung am 31.01.01**

## **Präambel**

Nach wie vor bestehen Ungleichheiten hinsichtlich der Teilhabe von Frauen und Männern am universitären Leben, deren Überwindung besonderer Aufmerksamkeit und Anstrengung bedarf. Daher gibt sich die Technische Universität Braunschweig (im folgenden: TU) unter Berücksichtigung fachbereichsspezifischer und von anderen Organisationseinheiten erarbeiteter Frauenförderpläne diesen zentralen Frauenförderplan. Ziel ist es, eine stärkere Prägung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen durch Frauen zu erreichen.

Ausgehend von einer Ist-Analyse nennt dieser Frauenförderplan Ziele und Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, die Präsenz von Frauen in allen Status- und Beschäftigungsgruppen und in männlich dominierten Fächern zu verbessern.

Aufgrund ihrer Fächerstruktur weist die TU weniger weibliche Studierende und wissenschaftliche Beschäftigte aus. Hier sind besondere Anstrengungen vonnöten, um das Ziel einer umfassenderen Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft zu erreichen.

Rechtliche Grundlagen sind das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG), das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) und die Senatsrichtlinie der Hochschule zur Gleichstellung der Geschlechter, des weiteren ist das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG) zu berücksichtigen. Der Vorrang gesetzlicher und tariflicher Regelungen und Zuständigkeiten sowie die Bindung an sonstige vorrangige Normen bleibt unberührt.

Insbesondere wird auf § 47 Abs. 3 NHG hingewiesen, in dem es heißt: "Bei Berufungen, Einstellungen und Beförderungen sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat."

## **Allgemeine Grundsätze**

1. Die Datenerhebungen der Hochschule werden geschlechterdifferenziert durchgeführt und –soweit nicht vorhanden- entsprechende Datenbanken eingerichtet.
2. Zielvorgabe bei allen Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Bereich sind die jeweils aktuellen Absolventinnenzahlen, ermittelt aus der niedersächsischen Hochschulstatistik, bis entsprechende eigene Statistiken zur Verfügung stehen<sup>1</sup>. Bei Nichterreichen der Zielvorgaben sind Gründe schriftlich darzulegen und Nachweise über Bemühungen zu führen.
3. Um die Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, sind von der gesamten Hochschule und von allen an Maßnahmen beteiligten Hochschulangehörigen aktive Bemühungen zu unternehmen, um Frauen für die Hochschule, ganz gleich ob als Studentin, Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung oder Wissenschaftlerin, zu gewinnen. Beispielhaft seien genannt: Qualifizierte Wissenschaftlerinnen sind gezielt innerhalb und außerhalb der Universität auf Bewerbungen hin anzusprechen; auf Kongressen und Tagungen können Kolleginnen gewonnen werden; in Netzwerken (Berufsverbänden etc.) können geeignete Bewerberinnen gefunden werden.
4. Grundsätzlich sind Ausschreibungen zu tätigen, um zum einen dem Anspruch an Transparenz gerecht zu werden und zum anderen möglichst vielen Frauen eine Bewerbungsmöglichkeit zu geben. So sind Stellenausschreibungen auch über das Internet (E-Mail-Verteiler, Newsgruppen, WWW-Seiten des Fachbereichs und der Institute) bekannt zu geben. Zumindest bei deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen (geringer als 15 %) sollen ggf. überregionale bzw. internationale Ausschreibungen erfolgen.
5. Stellenteilungen, die zu Einstellungen führen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu begünstigen, werden ausdrücklich begrüßt. Den betroffenen Institutionen dürfen daraus keine finanziellen Nachteile entstehen.
6. Beschäftigungsverhältnisse sind im Rahmen der tarifrechtlichen und gesetzlichen Regelungen so zu gestalten, dass die Erziehung von Kindern und andere familiäre Verpflichtungen mit der Wahrnehmung der

<sup>1</sup> Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal –Empfehlungen und Hinweise, Ministerium für Wissenschaft und Kultur F – 38 282/5 vom 18.03.1997 (Stufenprinzip)

- Dienstaufgaben vereinbar sind. Unter Beachtung der dienstlichen Belange wird auf Antrag eine abweichende Gestaltung der Arbeitszeiten wegen Kindererziehung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Aus-, Fort- und Weiterbildung ermöglicht. Unter den Begriff Angehörige sind hier und im folgenden neben familiären Angehörigen auch langjährige Lebenspartnerinnen und Lebenspartner zu fassen.
7. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
  8. Die TU wird dafür sorgen, dass sie ihren Beschäftigten genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten kann. Stellen von Beschäftigten mit Leitungspositionen sollen hiervon nicht ausgeschlossen werden.
  9. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen um die Dauer des Erziehungsurlaubes zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, sofern haushaltsrechtliche und dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Bei Beschäftigten aus Mitteln Dritter ist dies nur mit Zustimmung des Drittmittelnehmers zulässig.
  10. Hat eine Arbeitskraft von der Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeitverkürzung aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen Gebrauch gemacht, so ist ihr bzw. ihm nach Ablauf dieser Zeit ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.
  11. Die Personalstellen informieren die Beschäftigten, die eine Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich über die beamten-, besoldungsrechtlichen und tarifvertraglichen sowie versorgungsrechtlichen Folgen.
  12. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht es die Hochschule, dass in begründeten Fällen ein Teil der Tätigkeiten in der eigenen Wohnung durchgeführt werden kann, sofern die rechtlichen Voraussetzungen gegeben sind und unter Beachtung dienstlicher Belange.
  13. Beurlaubte Beschäftigte sind über Fortbildungsangebote und geeignete Stellenausschreibungen regelmäßig zu unterrichten. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen und Lehraufträge sind vorrangig entsprechend qualifizierten Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.
  14. Die TU bietet bei Bedarf in den neuen Informations- und Kommunikationstechniken regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen an, die speziell für Frauen konzipiert sind.
  15. Die Aufnahme frauen- und geschlechterspezifischer Themen in Examensarbeiten und Doktorarbeiten ist erwünscht. Ihre Dokumentation erfolgt in einer zentralen Datenbank der Hochschule.
  16. Alle Mitgliedergruppen sollen schon bei der Aufstellung der Kandidatinnen und Kandidaten dafür Sorge tragen, dass Frauen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung mindestens entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Gruppe berücksichtigt bzw. vertreten werden. In Gremien und Ausschüssen sollen Frauen in angemessener Zahl vertreten sein. Nach Möglichkeit soll jeder Mitgliedergruppe zumindest eine Frau angehören. Werden die Gruppen in einem Gremium nur durch ein Mitglied repräsentiert, sollen rechtzeitig Absprachen mit dem Ziel erfolgen, dass mindestens eine Frau, nach Möglichkeit zwei Frauen, in dem Gremium vertreten sind.
  17. Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung sollen nicht länger als bis 18.00 Uhr tagen.
  18. Der Personalrat der TU Braunschweig hat darauf zu achten, dass die der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienenden Maßnahmen, insbesondere auf Grund von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, wie diesem Zentralen Frauenförderplan, durchgeführt werden. Die Mitglieder des Personalrates stehen als Ansprechpartner zu Verfügung.

## Mittelverteilung

1. Frauenförderung ist Aufgabe der Hochschule. Sie ist ein Bestandteil von Qualitätsbemessung an den Hochschulen und Kriterium im Wettbewerb miteinander. Nach § 103 Abs. 2 und § 132 Abs. 3 NHG kann die Hochschule auch über eine Mittelverteilung Anreize für die Frauenförderung schaffen.
2. Wenn die Terminierung zur Entwicklung und Anwendung von Zielvereinbarungen mit Leistungs- und Entwicklungszielen nach der neuen Landeshochschulgesetzgebung absehbar ist, kann die Senatskommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung Vorschläge zu Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags entwickeln. Diese Vorschläge werden den zuständigen Gremien der TU zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.

# 1. Studierende

## Ziel

Die TU ist bestrebt, den Frauenanteil, in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dabei wird ein Frauenanteil von 50 % angestrebt. In Fachbereichen, in denen der Frauenanteil mehr als 50 % beträgt, soll dieser nicht unter 50 % sinken.

Den Fachbereichen, die weniger als 50 % weibliche Studierende aufweisen, werden folgende Maßnahmen empfohlen:

## Verbindliche Regelungen

1. Studien- und Prüfungsordnungen sollen so gestaltet werden, dass Belastungen durch Schwangerschaft, Elternschaft sowie durch Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger keine Nachteile hinsichtlich des Studienabschlusses nach sich ziehen. Auf begründeten Antrag ist eine Abweichung vom zeitlichen und formal festgesetzten Prüfungsablauf zu gewähren.
2. Es sind die rechtlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Höchstgrenze der Beurlaubung aus einem der unter 1. genannten Gründe in Anlehnung an das Bundeserziehungsgeldgesetz drei Jahre beträgt.
3. Das Lehrangebot der TU sollte so organisiert werden, dass das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann, um z.B. auch Studierenden mit Kindern ein erfolversprechendes Studium zu ermöglichen.
4. Bei Lehrveranstaltungen und Praktika mit Teilnahmebeschränkung werden Schwangere und studierende Eltern – sofern sie die sonstigen Voraussetzungen in gleicher Weise wie andere erfüllen – bevorzugt berücksichtigt. Entsprechendes gilt für die Terminwahl von Parallelveranstaltungen.
5. Studentinnen sollen gezielt bei der Studienfach- und Schwerpunktwahl unterstützt und während des Studiums begleitet werden. Die Studienfachberatungen an der TU bieten hierzu neben der üblichen Beratung eine speziell auf die Situation von Studentinnen bezogene Studienberatung an. Hierzu sollen von den Fachbereichen spezielle Konzepte erarbeitet werden.
6. In der Absicht, das Studium für Frauen attraktiver zu machen und die Berufschancen für Frauen zu erhöhen, setzt sich die TU durch individuelle Beratung, spezifische Tutorien, Seminargruppen oder kleinen Übungen dafür ein, die Belange der Frauen nachhaltig zu fördern. Falls von einer ausreichend großen Zahl von Frauen gewünscht, sollen solche Veranstaltungen (z.B. EDV-Kurse und Durchsetzungs- und Bewerbungstraining) nur für Frauen angeboten werden. Die TU wird sich des weiteren dafür einsetzen, dass genügend Praktikumsplätze für alle Studierenden, insbesondere auch für Studentinnen, zur Verfügung stehen.
7. Die TU bemüht sich um Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen und sonstigen Einrichtungen, die bei der Besetzung von Praktikums- und Arbeitsplätzen Studentinnen und Absolventinnen in ausreichender Zahl berücksichtigen.
8. Solange nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen als Prüferinnen oder Beisitzerinnen bei mündlichen Prüfungen zur Verfügung stehen, können Studentinnen beim Prüfungsausschuss die Anwesenheit der Frauenbeauftragten oder einer Vertreterin beantragen. Nach Möglichkeit sollen in Prüfungsausschüssen Frauen vertreten sein.

## Empfohlene Maßnahmen

1. In ihrer Außendarstellung (z.B. Internet-Präsentation) bemühen sich die Fachbereiche, Frauen gezielt anzusprechen und zu informieren.
2. Frauen der Fachbereiche sollen z.B. Informationsveranstaltungen in Schulen und Hochschulen aktiv (mit)gestalten, um als Vorbilder für Schülerinnen/Studentinnen sichtbar zu sein.
3. Fachbereichsmitglieder geben gezielt Informationsmaterialien an Schulen und Arbeitsämter, um insbesondere Schülerinnen zu motivieren.
4. Die Fachbereiche setzen sich dafür ein, Informationsveranstaltungen zur Berufsplanung und zum Berufseinstieg für Absolventinnen anzubieten.
5. Es sollen spezielle Veranstaltungen für Abiturientinnen angeboten werden.
6. In den Veranstaltungen wird explizit darauf hingewiesen, dass alle Hochschullehrenden für Beratungen zur Verfügung stehen.
7. Die Lehrenden gehen flexibel auf die besonderen Bedürfnisse von Studentinnen ein und setzen sich dafür ein, dass ihnen keine Nachteile im Studium entstehen.
8. Die Fachbereiche unterstützen ihre Fachbereichsfrauenbeauftragten bei studienbegleitenden Maßnahmen.
9. Die Betreuung von Studentinnen in Übungsgruppen soll bei Bedarf durch weibliche Hilfskräfte erfolgen.

## **2. Promotionen**

### **Ziel**

Die TU ist bestrebt, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Nachwuchs kontinuierlich zu steigern. Sofern der Anteil der weiblichen Promovierenden nicht dem Anteil der Absolventinnen entspricht, ist in den nächsten 3 Jahren eine Steigerung um 30 % anzustreben. Wird dieses Ziel nicht erreicht, so ist dies zu begründen.

### **Verbindliche Regelungen**

1. Die TU unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Frauenbeauftragten bei allen Aktivitäten, die der gezielten Information über Möglichkeiten der Förderung von Wissenschaftlerinnen dienen. Dies gilt insbesondere für Fachbereiche, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. In die Information zur Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln wird folgende Formulierung aufgenommen: "Die TU strebt eine Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs an und fordert Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf."
2. Stipendien nach dem Niedersächsischen Graduiertenförderungsgesetz und andere Promotions- bzw. Habilitationsstipendien, auf deren Vergabe die TU Einfluss hat, sind mindestens entsprechend dem Studentinnenanteil bzw. dem fachbezogenen Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen an der TU bei gleicher Qualifikation an Frauen zu vergeben.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Begabte Studentinnen/Examenskandidatinnen sollen frühzeitig auf die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation hingewiesen und hierzu ermutigt werden.
2. Qualifizierte Studentinnen und Examenskandidatinnen sollen gezielt über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn beraten werden.
3. Dissertationsvorhaben sollen frühzeitig ausgeschrieben werden. Studentinnen sollen gezielt zur Bewerbung ermuntert werden.
4. Bei Personen, die durch Erziehungs- und/oder Betreuungspflichten teilweise familiär gebunden sind, sollte dies bei einer Promotion angemessen berücksichtigt werden.
5. Die TU bemüht sich, für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs Mentoringprogramme zu entwickeln.

## **3. Habilitationen**

### **Ziel**

Die TU ist bestrebt, die Zahl der Habilitationen von Frauen kontinuierlich zu steigern. Ziel ist die Verdopplung der Habilitationen von Frauen. Besondere Anstrengungen sind in Fächern notwendig, in denen es noch keine Habilitandinnen gibt.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Qualifizierte Promovendinnen und andere Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten gezielt angesprochen, beraten und zu einer Weiterqualifikation ermuntert werden.
2. Das bereits vorgeschlagene Agnes-Pockels-Programm soll reaktiviert werden.
3. Bei der Finanzierung von Habilitationsstellen und der finanziellen Absicherung (gleiche Beschäftigungsdauer und Besoldung oder Vergütung) sind Frauen und Männer gleich zu behandeln.

## 4. Besetzung der Planstellen und Stellen

### Ziel

Die TU strebt eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe der Planstellen und Stellen an. Dabei muss der Grundsatz der Bestenauslese streng angewandt werden.

### Verbindliche Regelungen

1. Stellen sind hochschulintern auszuschreiben, insbesondere am Institut und an fachverwandten Instituten sowie nach Möglichkeit im Internet unter der Homepage der TU und zusätzlich in Fachzeitschriften bzw. überregionalen Tages- und Wochenzeitschriften. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden,
  - a) bei wissenschaftlichen Assistentinnen oder Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn die Besetzung in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren steht (§ 56 Abs. 3 NHG) oder mit Zustimmung der Frauenbeauftragten bei sonstigen Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
  - b) bei Drittmittelstellen (vgl. Rdschreiben Nr. 469)
  - c) wenn eine C1-Stelle ad personam in eine C2 Stelle umgewandelt werden soll.

In diesen Fällen ist gleichwohl die Frauenbeauftragte zu informieren. Auf die Vergabe von Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist fach- bzw. fachbereichsöffentlich hinzuweisen, um allen Studierenden die Möglichkeit der Bewerbung zu geben.

2. In den Ausschreibungstext wird folgender Hinweis aufgenommen: "Die TU Braunschweig strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an und fordert daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf."
3. Die Bewerbungsfrist soll mindestens drei Wochen betragen, mit Ausnahme der Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.
4. Liegt eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in dem Bereich der zu besetzenden Stelle vor (Frauenanteil geringer als 15 %), sollen, - ggf. mit Hilfe der Frauenbeauftragten - die einstellenden Institutionen sich bemühen, parallel zur Ausschreibung der Stelle, gezielt nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und zu einer Bewerbung aufzufordern.
5. Bei der Vergabe von Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und von anderen Mittelbaustellen sowie von Stipendien gilt: "In den Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, sollen grundsätzlich alle Bewerberinnen, deren Arbeitsgebiet und Qualifikation der Stellenbeschreibung entsprechen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden; mindestens sollen aber die Hälfte der Eingeladenen Frauen ein. Diese Regelung kann im Benehmen mit der Frauenbeauftragten modifiziert werden."<sup>2</sup>
6. Bei Einstellungen, Beförderungen sowie Berufungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange vorrangig berücksichtigt werden bis sie in jeder Berufsgruppe mindestens zu 50 % vertreten sind.
7. Die Stellenbesetzungssperre wird bei Unterrepräsentanz von Frauen aufgehoben, wenn Einstellungsanträge für Frauen gestellt werden, um einen Anreiz zu schaffen, befähigte Frauen einzustellen.
8. Die Personalvertretung ist entsprechend dem NPersVG zu beteiligen, zu informieren und zur Mitbestimmung hinzu zu ziehen.

### Empfohlene Maßnahme

Bei deutlicher Unterrepräsentanz (Frauenanteil geringer als 15 %) sollen hochdotierte (z.B. ab C3) Planstellen und Stellen international ausgeschrieben werden. Bei Ausschreibungen sind die gesetzlichen und universitären Regelungen zu beachten.

---

<sup>2</sup> Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren, Ministerium für Wissenschaft und Kultur 407-38282/5 vom 18.10.1996, II. 3.4

## **4.1 Beteiligung der Frauenbeauftragten**

### **Verbindliche Regelungen**

1. Die Frauenbeauftragte ist grundsätzlich über alle Stellenbesetzungen zu unterrichten. Ihr muss rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext gegeben werden.
2. Sie ist grundsätzlich von der Vorauswahl und von Einstellungsgesprächen so rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, dass sie auf Wunsch an dem festgesetzten Termin teilnehmen kann.
3. Bei Berufungsverfahren wird die Frauenbeauftragte von Anfang an, das heißt schon in die Beratung über den Freigabeantrag und die Denomination der Stelle, als Beraterin mit einbezogen.
4. Ist nach einem Widerspruch der Frauenbeauftragten in Stellenbesetzungsverfahren ab BAT IIa, A 13 BBesO (außer Berufungsverfahren) keine Einigung zu erzielen, ist die Personalmaßnahme vor einer Entscheidung der Schlichtungskommission (s. 13) vorzutragen. Für Berufungsverfahren gelten die Regelungen des NHG. In allen anderen Stellenbesetzungsverfahren ist ein Einigungsversuch mit der zuständigen Frauenbeauftragten und den Einstellungsberechtigten sowie einer dritten, vom Fachbereich bestimmten, neutralen Person zu unternehmen.

## **5. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte**

### **Ziel**

In Fächern, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, soll der Anteil an weiblichen wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften mindestens dem Anteil der Studentinnen des jeweiligen Faches entsprechen, in allen anderen Fächern mindestens 50%.

### **Verbindliche Regelung**

Die Fachbereiche überprüfen jährlich, ob die Zielvorgabe eingehalten wird. Bei unbegründetem Nichteinhalten der Zielvorgabe kann der Fachbereich im Folgejahr die Mittelzuweisung für das zuwiderhandelnde Fach kürzen.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Alle Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden hochschulöffentlich ausgeschrieben.
2. Studentinnen werden gezielt aufgefordert, sich zu bewerben, und sind bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.

## **6. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen**

### **Ziel**

Die wissenschaftlichen Einrichtungen bemühen sich bei der Einstellung ihres wissenschaftlichen Personals, einen Frauenanteil orientiert an den Absolventinnenzahlen zu erreichen<sup>3</sup>.

### **6.1 Planstellen der BesGr. A13 – A15 BBesG sowie Stellen nach BAT II a – I a**

#### **Ziel**

In den nächsten Jahren freiwerdende Planstellen und Stellen sind bei gleicher Qualifikation mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, bis die Zielvorgabe erreicht ist.

---

<sup>3</sup> Stufenprinzip: vgl. Anmerkung 1



### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Ausschreibungen sollen mindestens gemäß NHG erfolgen.
2. Durch überregionale bzw. internationale Ausschreibungen sollen verstärkt Bewerberinnen angesprochen werden.
3. Die Mitglieder der Graduiertenkommission sollen Sorge tragen, dass der Anteil der Stipendiatinnen 50 % nicht unterschreitet.
4. Qualifizierte Bewerberinnen sollen gezielt zur Bewerbung ermuntert und aufgefordert werden (s. 2.).

## **7. Lehrbeauftragte**

### **Ziel**

Die TU ist bestrebt den Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten zu erhöhen. Gerade Lehraufträge bieten auch Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen, die z.B. aus familiären Gründen aus dem Berufsleben ausgeschieden waren. Sie ermöglichen, Lehrerfahrungen zu sammeln und können einen beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten. Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten an der TU ist zu erhöhen bis mindestens die Zahl der männlichen Lehrbeauftragten erreicht ist. Dies betrifft vor allem Fächer, in denen nur wenige Planstellen und Stellen für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung zur Verfügung stehen.

Bei der Vergabe von bezahlten Lehraufträgen sind Männer und Frauen gleich zu behandeln.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Bei der Suche nach Lehrbeauftragten sollen qualifizierte Frauen gezielt angesprochen und bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden.
2. Die Vergabe von Lehraufträgen ist transparent zu gestalten.

## **8. Planstellen der BesGr C1 und C2 BBesG**

### **Ziel**

Die TU ist bestrebt, bei der Besetzung von C1-Stellen die Zahl der Frauen kontinuierlich zu steigern. Da C1-Stellen in der Regel zur Habilitation führen, ist eine Erhöhung des Frauenanteils hier besonders vorrangig, denn die Habilitation ist in den meisten Fächern als Qualifikation Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur. Ziel ist eine Verdopplung der Stellenbesetzungen mit Frauen.

### **Verbindliche Regelung**

Für die Vergabe von C1-Stellen ist eine Mindestquote von Frauen, nach Fachbereichen differenziert, festzulegen<sup>4</sup> und ihre Erreichung anzustreben.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Ausschreibungen sollen mindestens gemäß NHG erfolgen.
2. Durch überregionale bzw. internationale Ausschreibungen sollen verstärkt Bewerberinnen angesprochen werden.
3. Qualifizierte Bewerberinnen sollen gezielt zur Bewerbung ermuntert und zur Bewerbung aufgefordert werden.
4. Die Fachbereiche setzen sich dafür ein, qualifizierten Assistentinnen nach erfolgreicher Habilitation die Umwandlung der C1-Stellen in C2-Stellen zu ermöglichen.

---

<sup>4</sup> Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal, Ministerium für Wissenschaft und Kultur F -38 282/5 vom 18.03.1997, S. 3-4

## 9. Planstellen der BesGr C3 und C4 BBesG

### Ziel

Die TU ist bestrebt, bei Planstellen der BesGr C3 und C4 BBesG eine Erhöhung des Frauenanteils zu bewirken. Als Zielvorgabe für alle Fachbereiche gilt: Mindestens eine der zu vergebenden Professuren pro Fachbereich ist in den nächsten drei Jahren an eine Frau zu vergeben. Ist dies nicht möglich, ist dies schriftlich zu begründen. Langfristig soll der Anteil der Professorinnen mindestens dem Anteil der Studentinnen entsprechen. Dabei bleiben alle gesetzlichen Vorgaben, insbesondere die Qualifikation betreffend, unberührt (siehe Präambel).

### Verbindliche Regelung

Im Falle der Unterrepräsentanz speziell von Frauen in Berufungskommissionen müssen gezielte Anstrengungen aktenkundig gemacht werden, um die regelmäßige Repräsentanz von stimmberechtigten Wissenschaftlerinnen deutlich anzuheben (vgl. § 52 Abs. 3 S. 4 NHG).

### Empfohlene Maßnahmen

1. Die Frauenbeauftragte ist mit Beginn (Beratung zur Denomination der Stelle) eines Verfahrens zur Besetzung einer Professur zu beteiligen (vgl. 4.1).
2. Die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse sollte dort wo möglich als Bestandteil des Aufgabenfeldes der Professur berücksichtigt werden.
3. Die Denomination sollte möglichst so gefasst sein, dass der Bewerberinnenkreis nicht eingengt wird.
4. Für die Ausschreibung gilt Punkt 4 der Allgemeinen Grundsätze.
5. In allen Fächern, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, ist die Berufungskommission verpflichtet, geeignete Bewerberinnen aktiv zu suchen. Dies sollte während der Ausschreibung geschehen. Folgende Maßnahmen sind zu empfehlen:
  - a) Der/die Vorsitzende der Berufungskommission schreibt ihm/ihr von der Kommission benannte qualifizierte Wissenschaftlerinnen an und fordert sie zur Bewerbung auf.
  - b) Auf Tagungen werden Wissenschaftlerinnen gezielt zur Bewerbung aufgefordert
  - c) Alle Kommissionsmitglieder sind aufgefordert, im In- und Ausland nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern.
6. Berufungskommissionen sind verpflichtet, ihre Bemühungen zur Suche nach geeigneten Bewerberinnen nachzuweisen.
7. Generell ist darauf zu achten, dass bei der Auswahl Frauen, die familiäre Verpflichtungen erfüllt haben, keinerlei Nachteile erwachsen dürfen.<sup>5</sup>
8. Um den Anteil der Frauen in der Wissenschaft zu steigern, ist ihre Berücksichtigung bei der Besetzung von Gastprofessuren als geeignetes Mittel zu nutzen. Dies darf nicht die generelle Zielvorgabe der Erhöhung von Frauen auf Planstellen beeinträchtigen.
9. Weitergehende Festlegungen der Fachbereiche/Fachbereichsfrauenförderpläne bleiben von dieser Regelung unberührt.

---

<sup>5</sup> Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren, Ministerium für Wissenschaft und Kultur 407 - 38 282/5 vom 18.10.1996, S. 5: "Generell ist drauf zu achten, dass bei der Festlegung von Kriterien für eine Auswahl nicht automatisch die männliche Normalbiografie im Vordergrund steht, sondern auch die oft aufgrund struktureller Bedingungen umwegig verlaufenden Frauenkarrieren mit in den Blick genommen werden."

## 10. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

### Ziel

Die TU strebt an, mindestens 50 % aller Leitungsstellen mit Frauen zu besetzen. Der Frauenanteil im technischen Bereich soll erhöht werden.

### Verbindliche Regelungen

1. Fort- und Weiterbildungen finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen teilnehmen können.
2. Es sollen Weiterbildungsveranstaltungen in Absprache mit der Frauenbeauftragten und der gemäß Dienstvereinbarung zuständigen Kommission angeboten werden, deren Inhalt, Zielsetzung sowie methodischer und organisatorischer Aufbau Frauen ausdrücklich als Zielgruppe ansprechen.
3. Die TU soll im Rahmen ihrer Möglichkeiten Veranstaltungen für Frauen anbieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme hochwertiger Stellen vorbereiten.
4. Mitarbeiterinnen aus dem Verwaltungsbereich werden zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wie z.B. dem Angestelltenlehrgang I bzw. II ermutigt und nach erfolgreichem Abschluss bei Höhergruppierungen und Stellenneubesetzungen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.
5. Die TU setzt sich dafür ein, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Mitarbeiterinnen Aufstiegsmöglichkeiten durch Zuweisung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen.
6. In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation besetzt, sofern eine entsprechende Anzahl von Bewerberinnen vorhanden ist.

### Empfohlene Maßnahmen

1. Die Aufgabengebiete sollen überprüft werden, um eine möglichst leistungsgerechte Bezahlung anzustreben.
2. Neuen Mitarbeiterinnen muss eine Einarbeitungsphase gewährt werden.
3. Die kontinuierliche Weiterbildung für Frauen ist auch Aufgabe der Hochschule. Die Hochschule setzt sich für den Erhalt der Qualifizierung weiblicher Beschäftigter ein.
4. Eine frühzeitige Einarbeitung in neue Technologien und Techniken ist zu ermöglichen.
5. Die Hochschule bietet über die obligatorischen Schulungen im Zusammenhang mit der Einführung des Globalhaushaltes hinaus Veranstaltungen zum Globalhaushalt an, die allen Interessierten offenstehen. Dies dient der Transparenz über die zu erwartenden Veränderungen und sichert gleichzeitig die Möglichkeit, sich innerhalb der Hochschule auf andere Stellen zu bewerben.
6. Personalentwicklung und die Verwaltungsreform bieten Möglichkeiten, Arbeitsplätze neu zu strukturieren oder anzureichern (Jobenrichment). Insbesondere sollen Maßnahmen entwickelt werden, Frauen gezielt für Leitungspositionen zu gewinnen.
7. Stehen Umstrukturierungen an, sollen rechtzeitig Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen angeboten werden, um den Beschäftigten Gelegenheit zu geben, sich für andere Arbeitsplätze zu qualifizieren.

## 11. Frauenstudien, Gender/Frauenforschung

### Ziel

Ziel ist die Verankerung und der Aufbau von Gender/Frauenforschung an der Hochschule sowie die Verankerung in den Prüfungsordnungen. Die Fächer sollen sich an dem fortgeschrittenen Stand der Geschlechterforschung in ihrer Disziplin orientieren.

### Verbindliche Regelungen

1. Die Fachbereiche prüfen ihren Bedingungen entsprechend, inwieweit Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung als Lehr- und Prüfungsinhalte in den Studien- und Prüfungsordnungen verankert werden sollen. Insoweit sollen Methoden und Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung Bestandteile von Lehre und Forschung werden.

2. Die Universitätsbibliothek der TU systematisiert und erweitert den Schwerpunkt "Frauen- und Geschlechterforschung", inklusive der "Frauenforschung in Naturwissenschaft und Technik", im Rahmen ihrer organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten.
3. Die TU strebt an, über ihre Institute und Organisationseinheiten den Themenschwerpunkt "Frauen- und Geschlechterforschung" bei neuen Partnerschaftsverträgen mit anderen Universitäten aufzunehmen.
4. Die TU führt über ihre Fachbereiche, ihre Institute und Organisationseinheiten regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der TU durch und dokumentiert sie in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich, z.B. auch durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und das Veranstellen von Workshops, Ringvorlesungen, Symposien und Kongressen.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Das Geschlecht als Analysekategorie soll möglichst in das jeweilige Fach eingeführt werden.
2. In der Prüfungsordnung findet Gender/Frauenforschung auch Berücksichtigung über die Themenbereiche "Technik-Folgen-Abschätzung" und "Wissenschaftskritik".
3. Gender/Frauenforschung findet zumindest im FÜGRA (Fächerübergreifendes Studienangebot)-Bereich Eingang mit der Perspektive, auch als Leistungsnachweis anerkannt zu werden.
4. Im Rahmen einer hochschulweiten Ringvorlesung soll jeder Fachbereich eine Veranstaltung zum Thema Gender/Frauenforschung in seinem Bereich organisieren.
5. Die Fachbereiche beauftragen die Institute, dafür Sorge zu tragen, dass zum jeweiligen Lehr- und Forschungsgebiet (soweit möglich) frauen- und geschlechterspezifische Themen integriert bzw. in regelmäßigem Turnus angeboten werden.
6. In den Lehrberichten der Fachbereiche ist zu dokumentieren, in welchen Veranstaltungen frauen- und geschlechterspezifische Themen aufgenommen worden sind.
7. Die Fachbereiche unterstützen interdisziplinäre Kooperationen im Bereich der Gender/Frauenforschung und machen dies einer breiteren Öffentlichkeit bekannt.
8. Die Fachbereiche sollen entsprechende Lehraufträge und Vertretungsprofessuren zu diesem Bereich bewilligen. Gastprofessuren mit Schwerpunkt Gender/Frauenforschung sollen eingerichtet werden.
9. Perspektivisch soll sich die Hochschule an Studiengängen und Forschungszentren, die in Bezug auf Genderforschung innovativ sind, orientieren und ggf. die Einrichtung von Forschungsinstitutionen planen.

## **12. Sexuelle Belästigung**

### **Verbindliche Regelung**

1. Die TU setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein. Sie legt Wert auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden.
2. Die TU macht es sich zur Aufgabe, ihre Angehörigen sensibler für die Problematik sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu machen und darauf hinzuwirken, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Angehörige der Universität mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem konkreten Hinweis auf sexuelle Belästigung nachzugehen. Zur Beratung und Abstimmung des weiteren Vorgehens soll dabei frühzeitig das Frauenbüro bzw. die jeweilige Frauenbeauftragte eingeschaltet werden.
3. Sexuelle Belästigung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.
4. Nach dem bundesweit geltenden Beschäftigungsschutzgesetz ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören: 1. Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind sowie 2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Diese Begriffsbestimmungen gelten an der TU für den studentischen Bereich entsprechend. Nicht zulässig ist auch die private Nutzung und Verbreitung pornographischer/sexistischer Computerprogramme auf EDV-Anlagen der TU. Derartige und andere sexuell diskriminierende Verhaltens- und Handlungsweisen sind an der TU unzulässig. Als besonders schwerwiegende Verfehlungen gelten sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt, bei der Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeits-, Studien- oder Ausbildungsplatz ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht bzw. Vorteile in Aussicht gestellt werden.

Der Personalrat der TU bestimmt bei Maßnahmen zur Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten hinsichtlich des Schutzes der Beschäftigten vor sexueller Belästigung mit. Hierfür steht er auch als Ansprechpartner zur Verfügung.

### **13. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

#### **Ziel**

Es wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestrebt.

#### **Verbindliche Regelungen**

1. Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen wird auf Antrag Männern und Frauen eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Dieses soll insbesondere für Frauen und Männern mit Kindern gelten.
2. Im nichtwissenschaftlichen Bereich wird dem begründeten Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung durch Einrichtung von Springerstellen Rechnung getragen.
3. Bei Krankheit eines Kindes besteht für Frauen und Männer die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen, falls die tariflich und gesetzlich verankerte Zahl von Tagen bereits überschritten wurde.

#### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Es werden bedarfsgerechte "moderne" Arbeitszeitmodelle/-formen (z.B. Arbeitszeitkonten, Sabbatjahre, Jobsharing, Telearbeit) für die Beschäftigten der Hochschule entwickelt und erprobt, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen bzw. erleichtern.
2. Die Vertretung für Kolleginnen im Mutterschutz sollen im Rahmen der haushaltsrechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten zu 100% aus zentralen Mitteln finanziert werden.
3. Der Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen für Studierende und Beschäftigte ist zu ermitteln<sup>6</sup>. Diese Bedarfs-ermittlung hat insbesondere die Differenzierung von Betreuungsplätzen für Kinder bis 3 Jahre und ab 6 Jahre, und von Halbtags- und Ganztagsbetreuung zu berücksichtigen. Sollte die Ermittlung deutlich ungedeckte Bedarfe ergeben, trägt die Hochschule in Kooperation mit anderen Trägern von Kindertagesstätten dazu bei, Lösungen für die Bedarfsdeckung zu finden.

### **14. Amtssprache**

#### **Verbindliche Regelung**

Die an der TU verfassten bzw. ausgestellten Schriftstücke wie Formulare, Richtlinien, Ausweise, Studien- und Prüfungsordnungen etc. werden so formuliert, dass entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform verwendet werden.

### **15. Frauenbeauftragte**

#### **Verbindliche Regelungen**

1. An der TU wird eine hauptamtliche Universitätsfrauenbeauftragte von der Frauenversammlung gewählt und vom Senat bestellt.
2. Die Frauenversammlung hat die Möglichkeit, dem Senat ein anderes im NHG ebenfalls vorgesehene Modell vorzuschlagen.
3. Die Frauenvollversammlungen der Fachbereiche wählen jeweils eine Fachbereichsbeauftragte und ggf. Vertreterinnen für eine jeweils festzulegende Amtszeit zwischen einem Jahr und vier Jahren. Wiederwahl ist möglich. Auf Vorschlag der Frauenvollversammlung werden dann die Frauenbeauftragten von den Fachbe-

<sup>6</sup> Vgl.: bisherige Senatsrichtlinie Pkt. 3.14: "Die TU BS ermittelt im Abstand von zwei Jahren den Bedarf an Betreuungsplätzen für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden."

reichsräten bestellt. Sofern gemäß § 13 Abs. 4 der Grundordnung für die Zentralen Einrichtungen und für die Zentralverwaltung Frauenbeauftragte bestellt werden sollen, werden diese von der Frauenvollversammlung der jeweiligen Einrichtung gewählt und durch den Senat bestellt.

4. Die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten ergeben sich aus dem NHG, insbesondere aus den §§ 99 ff NHG. Aufgaben und Zuständigkeiten aller Frauenbeauftragten werden in einer Handreichung geregelt.
5. Die Frauenbeauftragte ist in allen Angelegenheiten, die die Hochschulfrauen betreffen, insbesondere Personalmaßnahmen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen (vgl. 4.1).
6. Konfliktfälle, die zu einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nach § 99 Abs. 5 NHG geführt haben, sind einer Schlichtungskommission zu unterbreiten. Dieser Kommission gehören die Präsidentin oder der Präsident, eine Person, die vom Senat benannt wird, eine Vertrauensperson des Rates der Frauenbeauftragten und die Universitätsfrauenbeauftragte an. Der Auftrag der Schlichtungskommission besteht gemäß § 99 Abs. 5 Satz 2 NHG in einem Einigungsversuch.
7. Den Frauenbeauftragten der Fachbereiche, der zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung ist, sofern entsprechende Mittel zur Verfügung stehen, die regelmäßige Teilnahme an Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, die mit der Ausübung ihres Amtes in Verbindung stehen.
8. Der vom Senat zu verabschiedende Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule im Sinne des § 103 Abs. 2 NHG ist an der TU auf der Grundlage von einzelnen Fachbereichsfrauenförderplänen und den bei deren Umsetzung gewonnenen Erfahrungen erstellt worden. Fachbereiche und Einrichtungen, die bisher noch keinen Frauenförderplan vorgelegt haben, werden vom Senat aufgefordert, bis zum Ende des SS 2001 Förderpläne für ihren Bereich zu verabschieden.
9. Die Frauenbeauftragten sind an der Erstellung der Frauenförderpläne zu beteiligen.
10. Die Frauenbeauftragte regt die Umsetzung des Stufenplanes an, welcher im folgenden erläutert wird:  
Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Stellen soll nach einem Stufenprinzip schrittweise erhöht werden. Hierbei soll die Vorgabe für die Besetzung von Stellen mit Frauen in einem Fach und einer Beschäftigungsgruppe an dem Frauenanteil der vorhergehenden Qualifikationsstufe in dem Fach orientiert werden.
  - a) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte - Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an Studierenden.
  - b) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen.
  - c) Wissenschaftliche Assistentinnen- und Assistentenstellen - Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an Promotionen oder 2. Staatsexamen.
  - d) Professuren - Bei den Professuren ist ein aus der Zahl der Promotionen und Habilitationen zu bildender Mittelwert maßgeblich. Sofern die Habilitation für Berufungen nicht gefordert ist, gilt der Frauenanteil an Promotionen als Bezugsgröße.In Fächern, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind (Studentinnenanteil unter 15 %), sollen die Vorgaben höher sein, um die Unterrepräsentanz von Frauen auch hier stufenweise abbauen zu können. Das Stufenprinzip soll in einem dynamischen Prozess zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Qualifikationsstufen und durch Anpassung der Vorgaben alle drei Jahre zu einer Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen führen bis der Frauenanteil auf der obersten Stufe mindestens dem auf der untersten Stufe (ggf. plus x als Zielvorgabe) entspricht.
11. In den Frauenförderplänen ist weiterhin festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt wird. Es werden Maßnahmen als Teil der Frauenförderung nach § 103 Abs. 2 und § 96 Abs. 2 Satz 3 NHG vorgesehen. Sofern rechtlich zulässig, sollen Stellen benannt werden, die vorrangig oder in Teildomination der Frauen- und Geschlechterforschung gewidmet werden.
12. Die Fachbereiche und andere Organisationseinheiten legen der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung alle drei Jahre einen Bericht über die Umsetzung der Frauenförderpläne sowie über die jeweilige Realisierung der Frauenförderpläne in ihrem Bereich vor. Entsprechendes Datenmaterial, sofern nicht vorhanden, stellt die Verwaltung zur Verfügung. Dem Bericht ist eine Stellungnahme der jeweiligen Frauenbeauftragten zu dem Frauenförderplan der einzelnen Einrichtungen beizufügen.
13. Die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung erstellt einen Bericht über die eingereichten Frauenförderpläne und legt diesen mit den einzelnen Plänen dem Senat spätestens jeweils am Ende ihrer Amtsperiode vor. Die Universitätsfrauenbeauftragte gibt auf der Grundlage der Einzelberichte zeitgleich eine Stellungnahme ab.
14. Über die Bemühungen zur Erreichung der Zielvorgaben ist die Frauenbeauftragte durch die Dekane/Dekaninnen alle zwei Jahre zu unterrichten.
15. Werden Zielvorgaben im Umsetzungszeitraum nicht erreicht, schlägt die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung im Benehmen mit dem Rat der Frauenbeauftragten dem Senat geeignete Maßnahmen zur Verbesserung und entsprechender Beschlussfassung vor.